



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

**Assédio Moral e Regulação Emocional em Mulheres de Grupos Sistemáticamente
Segregados**

Mariana Magalhães de Souza – RA: 21484260

Brasília,
Junho de 2018



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

**Assédio Moral e Regulação Emocional em Mulheres de Grupos Sistemáticamente
Segregados**

Mariana Magalhães de Souza

Monografia apresentada à Faculdade de Psicologia do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), como requisito parcial para conclusão do curso de Psicologia.

Professora Orientadora: Dra. Daniela Borges Lima de Souza.

Brasília,
Junho de 2018



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

Folha de Avaliação

Autora: Mariana Magalhães de Souza

Título: Assédio Moral e Regulação Emocional em Mulheres de Grupos Sistemáticamente Segregados

Banca Examinadora:

Profª Dra. Daniela Borges Lima de Souza - Orientadora

Prof. Me. Leonardo Cavalcante de Araújo Mello – UniCEUB

Profª. M.^a. Tatiana Dias Silva - IPEA

Profª. M.^a. Lucy Góes da Purificação Ipea - Governo do Estado da Bahia

Brasília

Junho/2018

Agradecimentos

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus pelo dom da vida e pela oportunidade única de vivenciar cada momento de forma especial;

À minha família pelo carinho, e principalmente aos meus pais pelo suporte e amor que dia após dia é doado a mim sem exigir absolutamente nada em troca. Porque quando olho para vocês sinto o brilho e a admiração que é extremamente recíproco de minha parte; À Inara Magalhães por ser essa prima-irmã que sempre trouxe luz e suporte emocional quando achei que não conseguiria lidar com as intempéries da vida.

Aos professores que encontrei ao longo desses anos. E, principalmente, a minha orientadora Dra. Daniela Borges por me acolher, por acreditar em mim quando as minhas ideias eram meramente ideias vagas e sem sentido. Por demonstrar que por detrás de uma mulher reconhecidamente inteligente e competente, há um ser humano afetuoso, sensível e admirável, sempre disposto a partilhar suas experiências e interpretações da vida de forma cuidadosa e bastante argumentativa.

A tod@s @s amig@s pelo suporte e incentivo durante minha trajetória acadêmica e no momento que descobriram minha paixão pela Psicologia. Em especial, a Soraya Ferreira por me acolher em meus momentos iniciais de crises existenciais; a Andresa Silva pelos colos e afeto que me fizeram amadurecer e contemplar a vida e o ser humano com mais sensibilidade; a Thais Coelho pelo ouvido atento e as palavras sábias que mostraram um mundo composto por pessoas distintas e que estas precisam ao mesmo tempo serem tratadas de forma plural mas também singular; e a Adriana Pratesi por demonstrar ser esse ser humano incrível; pela oportunidade que tive de partilhar cada momento maravilhoso, das reflexões consequentes de nossas produções acadêmicas, e principalmente pelo cuidado ao segurar a minha mão nos momentos difíceis de ansiedade que pareciam não ter fim.

A todas as mulheres sistematicamente segregadas que apesar de suas dores, dificuldades e humilhações, que passaram em seus ambientes de trabalho, resolveram reservar um pouco do seu tempo para compartilhar comigo essas experiências. É a vocês, e a todas nós mulheres, que dedico esse estudo, como forma de agradecimento e admiração pela força que temos, que mesmo em meio aos obstáculos da vida decidimos continuar a andar e provamos que, diferente do que falaciosamente algumas pessoas dizem, a mulher é sim forte e muitíssima capaz.

Sumário

Introdução	1
O Assédio Moral em Mulheres: estudos empíricos	8
Regulação Emocional em grupos Sistemáticamente Segregados: compreensões a partir da Teoria da Identidade Social	10
Método	15
Participantes	15
Local/Instrumentos	16
Procedimento de construção das informações	17
Resultados	19
I. Assédio Moral.....	20
II. Fontes de Assédio Moral.....	20
III. Regulação Emocional	21
IV. Grupos Sistemáticamente Segregados:.....	21
Discussão	25
Anexo.....	38
Apêndices.....	42

Lista de Figuras

Quadro 1 -Quadro Análise do Discurso – retrato das falas enunciadas por categorias	22
---	----

Resumo

O presente estudo teve como objetivo principal refletir acerca da pergunta de como as mulheres que, habitualmente têm suas identidades vinculada a grupos sistematicamente segregados regulam suas emoções em situações de assédio moral. Tratou-se de um estudo qualitativo, com coleta dos dados realizada por meio de grupo focal, com sete mulheres, e entrevista submetida à análise do discurso. A produção discursiva em torno do assédio moral e regulação emocional em mulheres de grupos sistematicamente segregados revelou significações perpassadas pelos discursos relacionados a conduta abusiva do assédio, tendo, em sua maioria, características endógenas, descendentes e internas, a ocorrência dentro da própria organização, ser proveniente das chefias mulheres hierarquicamente superiores a partir de um movimento de perpetuação e propagação de um sistema segregador vigente que ainda é patriarcal e marcado por expressões estereotipadas de poder associadas a identidade social de grupos. A regulação emocional se apresentou como um fator secundário, tendo em vista que as mulheres utilizaram estratégias profundas e racionais para lidar com a situação e assim permaneceram no trabalho. Os tempos mudaram, o mundo do trabalho mudou, as mulheres começaram a conquistar e exercer funções outrora destinadas apenas aos homens; mostraram-se competentes, se prepararam profissionalmente, mas mesmo assim recebem baixos rendimentos em seus postos de trabalho. E a imagem associada a mulher neste contexto não mudou. O estereótipo em relação a mulheres de grupos sistematicamente segregados ainda é um fator relutante, um mecanismo de assédio moral presente que traz consequências emocionais e físicas latentes.

Palavras-chaves: Grupos sistematicamente segregados, mulheres, assédio moral, regulação emocional, identidade social.

Introdução

A complexidade das relações de trabalho está muito além dos significados atribuídos ao trabalhar e engloba as relações e processos intersubjetivos vivenciados nas experiências de trabalho. De acordo com Heloani (2011) as relações de trabalho podem se tornar conflituosas e gerar competições, rivalidades e até disputas de poder, que requerem dos trabalhadores adaptação diante das situações adversas.

Historicamente o trabalho é um construto de significados múltiplos. Na antiguidade foi concebido como ação de tortura, causadora de sofrimento impeditivo do ócio criativo e destinado aos servos; ao longo do tempo, por influência da ideologia protestante, passa por um movimento de glorificação e torna-se uma ação merecedora de toda e qualquer superação. Com o capitalismo tradicional, o trabalho passa a ser compreendido como a ação que justifica e recompensa o trabalhador com a prosperidade, riqueza e abundância, tendo papel estruturador das vidas das pessoas e das sociedades, ou seja, como possibilidade de expressão de suas identidades. Muitas outras definições foram dadas ao longo do tempo, mas o trabalho chega aos nossos dias como uma ação que possibilita experiências de satisfação e qualidade de vidas, muito além dos sofrimentos causados pelo trabalho segundo a “Ética do lazer” e, principalmente, o trabalho, chega aos dias de hoje como a ação que possibilita a vinculação de pessoas a grupos de referência e espaço de significação que leva ao desenvolvimento da identidade social (Borges & Yamamoto, 2014).

Em suma, o trabalho está repleto de sentidos tanto para o indivíduo quanto para a sociedade, dá significado à vida das pessoas ao promover a sua subsistência e possibilita a criação tanto de sentido e estruturação da identidade quanto de subjetividades (Piccinini & Tolfo, 2007).

Após a revolução industrial, o ‘mundo do trabalho’ foi muito modificado, tanto em decorrência do estabelecimento do capitalismo, que trouxe significativa contribuição para os modos de produção, mas também, em virtude de novas maneiras de se relacionar, que por

suas vezes, fizeram surgir diversos conflitos. Entre um momento inicial pós-revolução industrial e o momento atual, muitas transformações se observam, dentre elas: maior exigência de qualificação profissional, atuações em múltiplas funções, maior flexibilidade, diminuição dos espaços de participação e debate nas organizações, longas jornadas de trabalho, baixos salários e contextos “adoecidos”. À medida que o mundo foi se transformando, crises surgiram e afetaram as relações sociais, a maneira de gerir o trabalho, o modo de viver e, inclusive formas que trabalhadoras e trabalhadores enfrentam o trabalhar e as situações que decorrem das relações laborais (Heloani e Barreto, 2008).

Frente a esse contexto, novos atributos passaram a fazer parte das relações de trabalho, tal como maior competição, exigência de cumprimento de metas e ações punitivas para tornarem o contexto mais produtivo; em algumas situações, o ambiente organizacional passa a ser cultivado como um espaço propício a ações desrespeitosas, relações desgastantes, brincadeiras inadequadas e discriminações sutis e, podem ainda, culminar no aparecimento de conflitos, ofensas e trocas de insultos; institucionalizando práticas de assédio moral (Heloani, 2011).

O assédio moral pode ser definido como qualquer conduta abusiva, sejam palavras, escritos, gestos, atitudes ou comportamentos que se repitam, de forma sistematizada, indo contra a dignidade, integridade física ou psíquica de alguém e assim causam ameaça à manutenção do emprego das pessoas e prejuízos ao clima no ambiente de trabalho. (Brasil, 2011; Hirigoyen, 2000). Pode ser classificado como vertical descendente, quando quem assedia é hierarquicamente superior; horizontal, quando o assédio vem de colegas ou pessoas que ocupam posições de mesmo nível hierárquico que o assediado e/ou externas à organização e vertical ascendente, quando o assédio moral vem de pessoas posicionadas hierárquicas em cargos subordinados ao do assediador. O assédio pode vir de pessoas que estão na mesma organização (endógeno) ou de pessoas que estejam em organizações

externas, como, por exemplo, um ‘cliente especial’ (exógeno) (Carvalho, 2009; Fiorelli et. al, 2015; Hirigoyen, 2002).

Pessoas assediadas têm que gerenciar as situações habituais e constrangedoras do próprio trabalho, mas também, seus estados emocionais pessoais, com isso, a supressão das emoções é um fator habitual e uma das estratégias de regulação emocional das mais utilizadas, mesmo que seja superficial (Rodrigues et. al. 2013).

Assim, é essencial ter um olhar amplo, não apenas identificando os autores ou vítimas de assédio moral, mas compreender que o assédio moral representa um subproduto organizacional, que pode vir a trazer danos aos trabalhadores, sejam eles físicos e/ou psíquicos que afetam o equilíbrio necessário à manutenção da saúde no ambiente de trabalho (Frontzek, 2009).

Se para o trabalhador o assédio moral traz consequências negativas, assim também o é para a própria organização, como quando há aumento dos índices de absenteísmo, licenças dos trabalhadores para tratamento de doenças, reflexos consequentes do impacto na produtividade da empresa; ações judiciais, baixo desempenho, agravamento do clima organizacional, entre outros (Coutinho, 2006; Pedroso et. al., 2006).

Ainda que não exista um perfil de assediado e de assediador, sendo todas as pessoas potencialmente expostas às situações conflituosas e ao assédio moral (Hirigoyen, 2002), é sabido que a maior participação das mulheres no mercado de trabalho levou para dentro das organizações situações tensas e mal resolvidas das relações de gênero da própria sociedade. Motivadas por necessidades diversas, a entrada inicial no contexto de trabalho por parte das mulheres foi marcada pela expressão de competência que já tinham habilidades reconhecidas, tais como, costurar, fiar, tecer, servir, cuidar, dentre outros e, em grande medida associado a contextos de necessidades e escassez (Matos & Borelli, 2012).

Porém o assédio moral como parte dos fenômenos que se associam às atividades laborais de mulheres atravessa anos, culturas e gerações. Para se compreender melhor isto, é preciso olhar primeiramente ao passado e entender que a inserção da mulher no mercado laboral se deu por meio do trabalho doméstico (Arend, 2012). Essa desvalorização, desde o início, está associada à divisão de papéis relacionados ao gênero, o que refletiu na execução de suas atividades laborais, pois o trabalho da mulher, mesmo dentro de uma organização, no caso nas fábricas, sempre esteve atrelado e passou a ser um prolongamento de afazeres de sua vida doméstica (Coutinho, 2006). Essa inserção por meio dos afazeres domésticos, a princípio, a colocou em uma posição, segundo Alves (2016), inferior em relação ao homem, levando a uma crença de que deveria receber tanto salário em menor quantidade como trabalhos precarizados sem nenhuma garantia, como a uma invisibilidade e desvalorização do trabalho doméstico.

Assim, a violência moral relacionada à mulher neste ambiente é vivenciada desde sempre, ou seja, ao longo de sua trajetória, no seu ingresso no mundo do trabalho. Isso ocorre porque, segundo Matos e Borelli (2012), desde então essas trabalhadoras eram tidas como pessoas indefesas e frágeis, sem entendimento de questões políticas. Porém, apesar dessa desvalorização, e ao contrário do que se pensava, as mulheres também estiveram envolvidas em lutas operárias, em movimentos que denunciavam suas más condições de trabalho e que reivindicavam seus direitos, como redução da jornada de trabalho (Matos & Borelli, 2012).

Se no começo tiveram que transpor barreiras do preconceito, principalmente em setores tidos como masculinos, hoje a situação, ainda que permeada de mudanças, não é completamente diferente. Mesmo existindo uma nova conjuntura laboral, mulheres com atuação de forma mais ativa, muitas ainda são menos valorizadas que os homens, tal como relatado na Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED realizada nos anos de 2009, 2015 e 2016 em algumas capitais metropolitanas brasileiras.

De acordo com a PED (2017) ao se comparar homens e mulheres quanto às taxas de desemprego, observou-se que houve um aumento maior, desta taxa, entre as mulheres em todas as regiões brasileiras, enquanto a dos homens ficou praticamente estável em dois estados. Assim também se observa com relação aos rendimentos; nesse quesito a discrepância é ainda maior, sendo comumente justificada por dois fatores: o primeiro está o fato que estas mulheres precisam conciliar a jornada de trabalho com as horas dedicadas à família, o que acaba por levarem muitas a trabalharem menos horas, se comparadas com os homens; e a segunda justificativa é que mulheres continuam alocadas em posições em que recebem menos proventos, e esta menor remuneração, é tanto nas situações de emprego formal como informal.

Observa-se, no entanto, que muitas mulheres nos dias de hoje possuem maior nível de escolaridade, permanecem por mais tempo no trabalho, dedicam-se um número maior de horas ao trabalho remunerado, mas, mesmo assim, se encontram em posição de desvantagem em relação aos homens, sendo muitas vezes preteridas por causa de suas responsabilidades familiares ou apenas pelo fato de serem mulheres, o que faz, muitas vezes, se tornarem alvo de desprestígio, segregação e assédio moral (Coutinho, 2006).

Perceber que mulheres fazem parte de grupos sistematicamente segregados da sociedade, convencionados por algumas áreas serem chamados “minorias”, e que além do gênero, outras situações acentuam historicamente as situações de vulnerabilidade (etnia-raça; nível socioeconômico; orientação sexual) levou-nos a reconhecer que existe uma parcela da população sistemática e historicamente mais segregada que outras. Considerando a realidade brasileira, pode-se citar por exemplo, que mulheres, negras, indígenas, de orientação homoafetiva, baixo nível socioeconômico, provedoras em famílias monoparentais, e periféricas, são mais propensas a terem em suas trajetórias pessoais e profissionais situações de assédio e maior necessidade de regulação emocional.

Vale esclarecer que o termo “minorias” remete a duas compreensões, por um lado denota uma questão quantitativa, por exemplo, como quando se compara uma minoria de um Estado-nação ou população com sua maioria em questão de representatividade numérica. A segunda compreensão refere-se àqueles que detém menor poder, minorias sociais e historicamente segregadas na sociedade, aqui refere-se aquelas pessoas que, mesmo em maioria quantitativa, ainda sim são constantemente discriminadas pelo conjunto de atributos que lhe são comumente associados e vinculados aos estereótipos da própria sociedade (Viana, 2016).

Ao nosso ver, é equivocado adotar o termo “minorias” pois remete a uma questão de homogeneização de uma população, no qual se coloca todos sob os mesmos aspectos, como se faz ao usar o termo “minorias sociológicas ou sociais”. Porém, é sabido que cada grupo de pessoas que usualmente é discriminado possuem características que lhe são próprios e distintos dos demais grupos, mesmo fazendo parte de um intragrupo. Características estas como sua constituição histórica, problemas, dentre outros, que não podem ser comparados entre si (Viana, 2016). No mesmo raciocínio, é errôneo classificar tais grupos apenas a partir de uma constatação quantitativa pois, alguns deles, em se tratando de constituição numérica, como exemplo, a população negra no Brasil cresceu 51,1% em comparação com a população branca (IPEA, 2011).

Levando em consideração estas definições apresentadas, o entendimento que se tem acerca do termo “sistematicamente segregado”, é que houve, ao longo da história da humanidade, um sistema dominante de poder no qual grupos, se valendo de práticas discriminatórias, fizeram separações, ou seja, segregações raciais, sexuais, étnicas, dentre outras. Nesse sentido, algumas mulheres em seus postos de trabalho são mais propensas a sofrerem situações de assédio em decorrência de segregação sistemática, seja pelo fato de serem mulheres, mas também, pelo fato de serem também, negras, lésbicas, bissexuais,

periféricas, mulheres soropositivas, mães solteiras, dentre outras situações. Ao mesmo tempo, as situações de sistemática vulnerabilidade acabam por exigir maior regulação das emoções, principalmente no contexto de trabalho, a fim de que possam ser gerenciadas as situações cotidianas de trabalho, inclusive as assediadoras.

Em suma, o presente estudo defende a concepção de que falar em um grupo sistematicamente segregado é uma alternativa ao uso da palavra “minorias”. Em uma busca em um dos principais dicionários da língua portuguesa, acerca do construto, tem-se o entendimento que a palavra “sistematicamente” é formada a partir da palavra “sistemático” que significa algo relativo ao sistema, próprio deste, e que segue as regras de um sistema; algo metódico e ordenado (Mini Aurélio, 2001). Quando buscado a definição de “segregado” em um dicionário de Sociologia (Johnson, 1997), entende-se que esta palavra é um adjetivo derivado de “segregação”, e por si significa uma separação de grupos em relação a outros, propagando condições de desigualdade entre eles, bem como opressão social. Na segregação há separação de classes sociais, raça, bairros, escolas, etnias, gêneros, religiões, questões sexuais, dentre outros (Paula, 2012; Ikeda, 2000; Vaz, 2010; França 2010).

Um exemplo pode ser ilustrado a partir da segregação ocupacional por cor ou raça, na qual a tendência é que os empregadores, de forma discriminatória, façam alocações, a partir da contratação de funcionários, de acordo com a cor de pele, nos postos de trabalho. Assim, pessoas brancas tendem a estar em posições melhores remuneradas enquanto as negras em posições de inferioridade e subalternação, mesmo que ambas tenham as mesmas qualificações para execução do trabalho (Paula, 2012). A mesma intenção discriminatória pode ser atribuída tanto mulher em uma comparação com o homem, assim como os homossexuais em relação aos heterossexuais, o rico e o pobre, entre outros.

Nota-se que apesar da inserção de forma subalterna, ao longo do tempo, houve um aumento significativo da participação da mulher no mercado de trabalho, não somente nas

profissões comumente associadas a elas, como as anteriormente citadas, mas nas que antes eram predominantemente ocupadas por homens como engenharia, medicina e jornalismo (Faria & Sousa, 2013). Porém, suas atividades laborais não são as únicas a serem executadas por essas trabalhadoras, pois ao fim da jornada diária de trabalho elas ainda se encontram envolvidas com os cuidados da família e dos filhos, o que acaba por levá-las a uma sobrecarga ainda maior. Diante disso, à medida que a mulher ganha representatividade e começa um processo de expansão e inserção no mercado de trabalho, isto choca com aspectos ainda presentes no Brasil como a questão do patriarcado e a disputa por poder e competitividade, o que acaba por fazer com que o assédio moral se torne algo crítico (Corrêa & Carrieri, 2007).

O Assédio Moral em Mulheres: estudos empíricos

A revisão de literatura teve o objetivo de identificar e analisar estudos sobre os Assédio Moral em mulheres. Para isso, foram realizadas pesquisas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e na base de dados da Scientific Electronic Library Online (SciELO) com as palavras-chave assédio moral, gênero, mulheres, regulação emocional e contexto de trabalho. Utilizou-se como critério de seleção pesquisas que mostrassem os tipos de assédio moral, as fontes de assédio, as emoções e maneiras utilizadas por essas mulheres nestes contextos bem como as consequências desse tipo de assédio.

Maciel, Cavalcante, Matos e Rodrigues (2007), realizaram uma pesquisa com bancários com o objetivo de analisar e identificar a ocorrência de situações constrangedoras desse tipo de assédio em tal contexto. Através de medidas de auto relato, foi possível perceber que o assédio vivenciado teve sua maior incidência entre mulheres e grupos de homo e bissexuais. No tocante ao grupo de mulheres, o assédio por elas, foi percebido associado a questões de cunho pessoal, ou seja, da ordem de questões ligadas as relações

interpessoais como preconceito e discriminação, em contraponto com o assédio vivenciado pelo grupo de homens que se referem a aspectos organizacionais, tais como contexto, processo e gestão de trabalho.

Já o estudo de Caran (2010), com docentes homens e mulheres, demonstrou um resultado no qual as mulheres mais velhas e casadas figuraram como as mais assediadas. Essas mulheres reconheceram que a ocorrência de assédio moral era um problema comum na instituição pesquisada.

Corrêa e Carrieri (2007) realizaram um estudo com 12 mulheres gerentes de empresas privadas do estado de Minas Gerais, utilizando-se da história de vida como instrumento qualitativo e identificaram que o assédio, na experiência das participantes, esteve mais ligado a questões relacionadas à disputa por poder entre homens e mulheres na organização. Os autores argumentaram que a justificativa para esse fenômeno, talvez, é devido a um ambiente permeado pelo domínio masculino. Assim, os assediadores usavam palavras hostis, com intuito de dominação; o assédio proveniente dos colegas ou subordinados se manifestavam em comportamentos de sabotagem, e a gestão dessas gerentes era vista como ameaça à possibilidade de ascensão.

Em estudo sobre assédio moral com mulheres policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Bezerra (2012) reconheceu que apesar do número elevado de policiais do sexo feminino exercerem cargos e funções internas, as policiais vivenciavam constantemente situações estressantes e até mesmo de exposição devido as discriminações de gênero, a começar por terem seu nome associado a uma patente/denominação de cunho masculina, como “soldado”, “cabo”, e também por perceberem diferenças em atividades que lhes são atribuídas em comparação com dos homens.

Antunes, Carlotto e Strey (2012) ao realizarem uma pesquisa com algumas mulheres trabalhadoras de organizações públicas e privadas na cidade de Porto Alegre – RS, vítimas de

assédio moral e que desempenharam diferentes cargos e funções, constataram que em situações do cotidiano de trabalho, a existência de perseguições e relações desgastantes que acabaram por levar à inexistência de regulação emocional e trouxeram consequências negativas, como desgastes emocionais.

Assim, ficou evidenciado que é entre as mulheres que se encontram as maiores estatísticas do assédio moral, o que pode ser compreendido pela vulnerabilidade e pela sua sobrecarga, na qual, muitas vezes, se divide entre várias funções como dona de casa, esposa, estudante, mãe e profissionais (Silva & Bittar, 2012).

Regulação Emocional em grupos Sistemáticamente Segregados: compreensões a partir da Teoria da Identidade Social

A Psicologia Social surge em meio às reflexões dessa monografia, com o resgate da contribuição de Turner e Tajfel (1986) que, a partir da teoria realista do conflito intergrupal de Sherif (1967) apontaram compreensões sobre como constituímos identidade social e que, para fins desse trabalho, ampliou a compreensão sobre a abordagem dos “Grupos Sistemáticamente Segregados”. Assim, a Teoria da Identidade Social aponta que a forma como nos vemos – autoimagem, aspectos derivados das categorias sociais que fazemos parte – nos dá identidade e, de forma cíclica, essa vinculação acaba por gerar um movimento intragrupal que se fortalece por nos reconhecer parte dele. As categorias sociais são ferramentas cognitivas que classificam, ordenam e segmentam o ambiente social capacitando o indivíduo a se valer de formas de ação social aderentes a esse conjunto de referência que lhe deram filiação (Turner & Tajfel, 1986).

Turner e Tajfel (1986), ao mencionarem a Teoria Realista do Conflito Intergrupal (RCT), mencionam que o conflito intergrupal surge de uma competição por meio de interesses distintos em busca de recursos escassos. Esse conflito, apoiado em um status anterior das relações é justificado como a ação necessária para manter um status corrente e,

supostamente desejado. Em suma, ao se propor abordar mulheres pertencentes a Grupos Sistemáticamente Segregados tem-se por compreensão que essas mulheres foram mais propensas, ao longo de suas trajetórias, tanto pessoal, quanto profissional, a sofrerem discriminações e expostas estiveram às situações sutis ou declaradas de violências na vida e nas organizações. Essa maior exposição tem potencial de desencadear a necessidade de regular as emoções.

Há diversas formas utilizadas pelas pessoas ao lidar com situações conflituosas, como é o caso do assédio moral no ambiente organizacional. Dentre elas está a capacidade do indivíduo de gerenciar suas emoções com o intuito de se ajustar a esse ambiente. Essa capacidade denomina-se regulação emocional. Regular as emoções, então, diz respeito ao processo no qual o indivíduo experimenta e expressa suas emoções bem como as mantém e as descarta, podendo ser inconsciente ou consciente, controlado ou automático, dentre outros (Gross, 1998). Ao regular suas emoções as pessoas se valem de estratégias, focadas em aspectos antecedentes, ou seja, antes da emoção ser gerada, e em aspectos consequentes, que são aqueles pós emoção gerada (Gross, 1998).

Os aspectos antecedentes são quatro. O primeiro deles diz respeito à seleção da situação, no qual o indivíduo opta ou por se afastar ou aproximar do objeto, pessoa ou situação que lhe causa algum impacto emocional, mediante a escolha da melhor situação, evitando uma emoção indesejada em prol de uma outra mais favorável (Gross, 1998; Gondim & Borges-Andrade, 2009; Rodrigues et. al., 2013). Um exemplo pode ser melhor ilustrado quando, em um ambiente de trabalho, a pessoa tende a evitar cenários ou situações que podem de alguma forma lhe suscitar medo ou algumas emoções dessa natureza. O cuidado neste caso reside na possibilidade de que tal atitude tem um benefício a curto prazo, porém pode acarretar um malefício a longo prazo (Gross, 1998).

Na *modificação da situação* os esforços são para modificar a situação causadora de impacto emocional (Gondim & Borges-Andrade, 2009; Rodrigues et. al., 2013). Um exemplo é quando a pessoa diante de uma situação frente a um agente assediador, expressa uma emoção intencional, visando mudar o andamento daquela situação.

A *atenção implementada ou posicionada* tem por objetivo mudar o foco da atenção da emoção e possui três subdivisões: a) distração, no qual a pessoa opta por focar na parte não emocional da situação, ou tira a sua atenção da situação emergente. Um exemplo é quando foca nos benefícios – as gratificações – oriundos da força de trabalho; b) concentração, quando a pessoa foca no problema para resolvê-lo. Um exemplo ilustrativo é quando a pessoa, diante da situação de assédio moral, pensa nas alternativas melhores para se usar diante daquela situação, visando resolvê-la e c) ruminação – quando a pessoa muda sua atenção de um foco interno e a posiciona em um mais atraente; quando a atenção é demasiadamente direcionada para os sentimentos e fazem a pessoa sofrer.

O quarto e último processo antecedente é a *mudança cognitiva*, aqui há aspectos de negação ou isolamento, interpretação positivas das situações, comparação social, abstinência cognitiva e reavaliação da situação (Gross, 1998; Gondim & Borges-Andrade, 2009). Um exemplo é quando a pessoa assediada nega que esteja vivendo uma situação de assédio moral, ou quando nega as emoções, dentre outras.

Os aspectos consequentes, que são focados na resposta, ou de ação superficial podem ser tanto fisiológicos, como quanto de regulação da expressão, supressão, intensificação e compartilhamento social das emoções (Gross, 1998; Gondim & Borges-Andrade, 2009; Rodrigues et. al., 2013). Um exemplo ilustrativo é quando a pessoa assediada começa a dizer para os colegas, para família, as situações de assédio no ambiente de trabalho e como se sente em relação a isso.

Assim sendo, a regulação emocional está associada à vivência da pessoa no ambiente social, pois à medida que cumpre um papel de ajustamento e adaptação desse indivíduo a esse ambiente, acaba por assegurar a qualidade de suas relações, sejam elas familiares, de trabalho, amizade e social (Bonfim & Gondim, 2010; Rodrigues et. al., 2014). Assim, estratégias de regulação emocional focadas em antecedentes são aspectos profundos de regulação, pois tem por objetivo provocar uma mudança de sentimento a manutenção da qualidade de vida, e as estratégias focadas em consequentes são tidas como superficiais, pois visam controle da emoção, minimização dos seus efeitos negativos com foco na supressão das expressões emocionais. Por fim, as emoções reguladas pelo indivíduo podem ser tanto positivas quanto negativas (Bonfim & Gondim, 2010) e a depender da forma como o indivíduo manifesta isto, poderá também interferir tanto no comportamento como nas emoções daqueles com os quais ele se relaciona (Gondim & Rodrigues, 2014).

Em suma, a relação que se apresenta entre assédio moral e regulação emocional resgata a questão da humilhação existente que este tipo de assédio traz consigo, que pode afetar as emoções do trabalhador, bem como seus sentimentos, desencadear doenças ou agravar as preexistentes, modificar comportamento, e pode até levar à morte a vítima desse tipo de assédio (Heloani & Barreto, 2008). Assim, ao regular suas emoções no ambiente de trabalho o indivíduo tem a possibilidade de lidar melhor com as situações difíceis ali encontradas.

Entende-se também que o espaço de trabalho é um ambiente social de constante relação de produção e enfrentamento (Barreto & Heloani, 2018) e que saber lidar de forma adequada com suas emoções no ambiente de trabalho é importante, pois a maneira como o trabalhador lida com suas emoções poderá influenciar nas suas relações laborais, tanto em relação aos seus colegas como em relação à organização em si (Rodrigues, 2012).

A questão problema central da reflexão desse trabalho foi: “Como mulheres que, habitualmente têm sua identidade vinculada à grupos sistematicamente segregados regulam suas emoções em situações de assédio moral”. Em paralelo, espera-se poder trazer compreensões sobre fontes de assédio e elementos discursivos decorrentes de terem identidade social vinculada a grupos sistematicamente segregados da sociedade.

Diante do exposto o objetivo geral do presente trabalho foi analisar o assédio moral e a regulação emocional em mulheres provenientes de grupos sistematicamente segregados. Como objetivos específicos se estabeleceu (i) reconhecer fontes de assédio moral e meios de enfrentamento adotados pelas participantes e (ii) compreender os elementos discursivos associados a ter identidade social vinculada a grupos que sistematicamente foram excluídos da sociedade.

Método

A presente pesquisa tem um enfoque qualitativo. O referencial adotado foi a Análise do Discurso a partir de uma leitura orientadora da Análise de Discurso francesa.

Compreendendo a AD, não como uma metodologia, mas como uma disciplina que possibilita a interpretação da realidade, por meio dos registros discursivos, e que, tal como propõem Caregnato e Mutti (2006) localiza-se epistemologicamente na intersecção de epistemologias distintas, ou seja, no entremeio de possibilidades da linguística, do materialismo histórico e da psicanálise e da Psicologia.

A escolha metodológica partiu do pressuposto que a linguagem tem importância central no discurso, na construção da vida social e está além do recurso usado para descrever o mundo, ou seja, ao pretender interrogar os sentidos estabelecidos em diversas formas de produção, verbais e não verbais, a materialidade discursiva dialoga com séries textuais, imagens e até mesmo elementos da linguagem corporal a fim de produzir sentidos para interpretação.

A análise da literatura revelou que, no tocante à temática deste projeto, qual seja, o assédio moral e a regulação emocional, estamos diante de expressões discursivas e narrativas que potencialmente trazem elementos afetivos contidos na fala, elementos estes que associados às experiências de vida e à trajetória pessoal do sujeito discursivo. Essa possibilidade de estabelecer ponte entre o social e o pessoal, entre o explícito e o implícito no discurso, associada à compreensão dos aspectos socioeconômicos e de pertença social viabiliza a compreensão dos elementos de destaque e ancoragens de sentido presentes na experiência das participantes.

Participantes

Os sujeitos enunciativos que participaram dessa pesquisa foram, sete mulheres acima de 18 anos, que em algum momento de suas vidas passaram por situações conflituosas,

vexatórias e/ou humilhantes que caracterizaram prática de assédio moral no contexto organizacional. O critério de inclusão, para participação do estudo, foi ser mulher, pertencente a algum Grupo Sistemáticamente Segregado - GSS e ter exercido atividade remunerada por no mínimo um ano. A média de idade apresentada pelas participantes foi entre 26 a 35 aos, sendo a idade mínima 22 e a máxima 46 anos.

Assim, dentre as sete participantes do estudo, uma era branca, periférica e funcionária de organização privada; duas eram negras, funcionárias públicas, sendo que uma destas tinha orientação sexual homoafetiva; três pardas, na qual a primeira era funcionária pública, a segunda terceirizada de uma organização pública, e a terceira de orientação bissexual. A última participante caracterizava-se como uma mulher de etnia amarela. Apenas uma das participantes tinha filho, a maioria; residiam com até 3 pessoas em casa alugada; com média de renda mensal de até três salários mínimos (R\$ 2.8011,00) e com pós-graduação como escolaridade predominante.

Local/Instrumentos

As atividades dialógicas foram realizadas no Auditório do subsolo 1 do Bloco 9 do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, no período compreendido entre o dia 30 de abril e 30 de maio de 2018.

Para atingir os objetivos propostos nessa pesquisa foram utilizados, como estratégia de coleta de registros, dois grupos focais, um roteiro de entrevista semiestruturado contendo questões acerca da história de vida das participantes bem como suas trajetórias profissionais; um questionário socioeconômico incluindo elementos como idade, gênero, nível educacional, estado civil, orientação sexual, nível econômico, dentre outras, ambos produzidos pela própria pesquisadora (Apêndice A e B), contendo nove itens cada um. O objetivo de um questionário socioeconômico foi conhecer melhor o perfil dessas mulheres assediadas no contexto organizacional. A opção por uma entrevista semiestruturada possibilitou que as

entrevistadas pudessem se expressar com maior liberdade ao falar de sua vida pessoal e trajetória profissional, pois uma das características deste tipo de entrevista é que ela não possui uma padronização na sua composição. Assim, foi possível acessar mecanismos de pensamentos, crenças, valores, estratégias de enfrentamento e regulação emocional diante de situações conflituosas e outros aspectos no ambiente de trabalho.

Procedimento de construção das informações

Considerando que os registros são os materiais coletados em estado bruto, os procedimentos que levaram à construção do *corpus* de pesquisa se organizaram da seguinte maneira. Após o projeto ter sido submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, foram selecionadas sete mulheres, com idade acima de 18 anos, que em algum momento de suas vidas tivessem exercido qualquer atividade remunerada, por mais de um ano. Esta seleção se deu após divulgação da pesquisa por meio de alguns meios e mídias sociais como Facebook, grupos de Whatsapp e LinkedIn, bem como Email. Porém as maiores fontes de recrutamento foram indicações de mulheres a respeito de outras que já tivesse vivenciado situações de assédio moral.

Assim, formou-se dois grupos focais, que aconteceram em dois dias distintos. O primeiro foi composto por quatro mulheres e o segundo por três. No primeiro momento, antes do início do grupo, a pesquisadora disponibilizou um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como o questionário socioeconômico para que as participantes pudessem responder. Após isto, a pesquisadora iniciou os respectivos grupos focais com perguntas acerca da história de vida e aspectos da trajetória profissional das participantes com intuito de identificar quem eram essas mulheres, suas histórias de vida, suas emoções, sentimentos, situações de assédio moral vivenciado no contexto de trabalho, bem como estratégias de regulação emocional utilizadas por elas durante estes momentos. Em suma,

cada grupo teve até 1h 20m de duração. Os dados foram coletados por meio de gravações de voz que posteriormente foram transcritas para melhor análise e categorização.

Resultados

As entrevistas foram transcritas literalmente e analisadas seguindo os procedimentos preconizados por Pêcheux (1990) para análise do Discurso. Segundo Gregolin (1995) o discurso possibilita que figuras e temas das semi narrativas das estruturas se concretizem. Após a transcrição das falas, cada participante teve seus nomes reais trocados para que o sigilo fosse preservado. Assim, cada mulher recebeu um nome de uma super-heroína das histórias em quadrinhos (HQ's). O critério para os nomes recebidos por cada participante foi a similaridade de seus traços, sejam físicos, linguísticos, personalidade ou história de vida semelhantes as respectivas super-heroínas.

Definidas as questões de trabalho, retornou-se ao *corpus* em busca de marcas de discurso que evidenciassem e corroborem com as questões orientadoras de análise. A leitura do material seguiu o esquema das três perguntas heurísticas e os procedimentos definidos em Souza (2014): 1. Em torno de que imagem/conceito o texto se articula? 2. Qual é o sentido construído para essa imagem/esse conceito? 3. A que discurso esse sentido se filia?

A análise dessas questões possibilitou reconhecer o discurso que deu suporte abstrato a textos concretos circundantes na sociedade perpassados na contribuição das participantes. Assim, há duas análises feitas pelo discurso, uma interna que possibilita perguntas para poder se entender o que o texto quer dizer, e outra externa para se entender o porquê que o texto disse o que quis dizer.

Fiorin (2002) alerta que uma Semântica está associada ao sentido e interpretação e por isso deve: a) estabelecer modelos ou parâmetros que apreendam os níveis de invariância crescente do sentido, a fim de que se possa compreender elementos do nível de superfície, mas também em nível de profundidade (caráter gerativo); b) explicar não as unidades lexicais que entram na feitura das frases, mas a produção e a interpretação do discurso (caráter sintagmática) e c) buscar a unicidade do sentido, que pode ser manifestado por diferentes

planos de expressão ou recursos linguísticos para se chegar ao mesmo fim (caráter geral). Fiorin (2002, p. 13) exemplifica, sobre esse caráter geral: “o conteúdo /negação/ pode ser manifestado por um plano de expressão verbal ‘não’ ou por um gesto como ‘repetidos movimentos horizontais da cabeça’) [...]”.

Esta seção de resultados destina-se também a apresentar o “Corpus” com as Falas e Grupos Semânticos reconhecidos, de tal forma que por meio da segmentação textual e recortes efetuados possa ser apresentado, na seção de análise, compreensões sobre discursos e discursividades decorrente da leitura do material que seguiu o esquema das três perguntas heurísticas e os procedimentos definidos em Souza (2006).

A primeira questão “Em torno de que imagem/conceito o texto se articula?”, para fins desse trabalho, quatro conceitos articuladores foram apresentados:

I. Assédio Moral

Pode ser definido como qualquer conduta abusiva, seja palavra, escritos, gesto, atitudes, comportamento, dentre outros, que se repita, de forma sistematizada, indo contra a dignidade, integridade física ou psíquica de alguém e assim causar ameaça à manutenção do emprego das pessoas e ao clima no ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2000; Brasil, 2011). Este tipo de assédio é uma violência psicológica, um tipo de violência sutil, algo invisível, que compreende comportamentos diversificados como coações, intimidações, humilhações, pressões psicológicas, dentre outras (Amazarray, 2010).

II. Fontes de Assédio Moral

O assédio moral pode ser classificado da seguinte forma: vertical descendente – quando o indivíduo é assediado por alguém acima dele na hierarquia organizacional. Horizontal– quando aspectos que caracterizam o assédio vem de colegas ou pessoas que ocupam posições de mesmo nível e vertical ascendente – quando o assédio moral vem de

pessoas abaixo de sua hierarquia, um exemplo são os subordinados (Hirigoyen,2002; Carvalho,2009; Fiorelli et. al, 2015).

III. Regulação Emocional

O objetivo da regulação emocional é proteger o indivíduo de situações adversas que poderão, se não reguladas, de alguma forma comprometer-lo psíquica ou fisicamente. A partir disso é possível que o indivíduo possa escolher o caminho mais adequado para lidar com as suas emoções (Rodrigues, 2009). Ao regular as suas emoções as pessoas se valem de estratégias, focadas em aspectos antecedentes, ou seja, antes da emoção ser gerada, e em aspectos consequentes, que são aqueles pós emoção gerada (Gross, 1998). Diz respeito ao processo no qual o indivíduo experimenta e expressa suas emoções bem como as possuem e as influencia, podendo ser inconsciente ou consciente, controlado ou automático, dentre outros (Gross, 1998).

IV. Grupos Sistemáticamente Segregados:

São grupos que foram divididos, ou seja, segregados, historicamente, por um sistema majoritariamente dominante de poder que ao longo do tempo se valeu de formas discriminatórias, fazendo separações seja racial, sexual, étnica, entre outras.

A segunda questão: “2. Qual é o sentido construído para essa imagem/esse conceito?” foi apresentado na coluna 2. No que diz respeito à questão 3: “A que discurso esse sentido se filia?”, na coluna 3 são apresentados esses sentidos. Para fins de estabelecimento de um panorama geral de contribuição por participantes a frequência de contribuição por participantes foi associada ao corpus de análise.

Quadro 1 -Quadro Análise do Discurso – Retrato das falas enunciadas por categorias.

Conceito articulador/Definição Constitutiva	Registros de Fala	Sentido Construído	Discurso a que se filia	Frequência (f)
Assédio Moral	<p>"E eu sentia muito o poder dela assim. A ponto de eu adoecer, a ponto de eu parar no psiquiatra. Porque eu falava “não é possível”. Uma pessoa tão calma a ponto de não querer mais ir trabalhar, eu acredito realmente no assédio moral." (Estelar)</p> <p>"Acho que o pior momento que eu vivi de assédio mesmo é... assim, ela achava que eu tinha que estar 100% da vida, só vivia para trabalhar, para estar ali, então não tinha vida pessoal...e depois que ela saiu, assim, que trocou a gerência, que eu vim perceber que eu “tava” total no desvio de função (Oráculo)</p> <p>“E foi a época mesmo que eu fiquei doente, tive muito problema de coluna, minha lombar até hoje... Só dormia, só sonhava com as atividades do trabalho, era assim. E no final de semana eu ficava preocupada. Até nas férias eu não conseguia desligar porque eu ficava achando que estava faltando alguma coisa, que ela estava precisando, não sei o quê" (Oráculo).</p> <p>"E ele (chefe) começou a me perseguir. Começou a me fazer ameaça, disse que eu era um número pra empresa, que eu não tava rendendo esse número. E botava pressão pra poder vender, pra poder vender..." (Jessica Jones)</p> <p>"E aí se eu vendia um item, ele vinha “por que você não conseguiu vender dois?”." (Jessica Jones).</p> <p>"Ai chegou outra pessoa. Aí a secretária começou a fazer um inferno com essa mulher, na minha vida. Tipo assim, o tempo todo era uma tortura psicológica, todo. Fofoca e tals. Começou a falar mal de mim pro chefe novo" (Tormenta).</p> <p>"Aí começou a fazer reuniões com órgãos dentro do Ministério que começou a tratar sobre temáticas que eu estava fazendo e não me chamar pra reuniões" (Tormenta).</p>	Conduta abusiva	A conduta abusiva se apresentou permeada por práticas relacionadas a conflito em um espaço de poder, na relação entre as mulheres e seus gestores.	Estelar n: 4 Tempestade n:3 Oráculo n:6 Jessica Jones n: 8 Mantis n:4 Tormenta n:6

<p>Fontes de Assédio de Moral</p>	<p>“...as minhas chefes todas foram mulheres. A minha penúltima eu tinha um certo medo dela, não sei, porque ela tinha uma postura realmente bem séria, mal falava “bom dia”, mal ria, uma pessoa muito fechada ...(Estelar)</p> <p>"no meu caso eu só tive chefes mulheres até hoje né? (Oráculo).</p> <p>"O meu relacionamento com o meu chefe era também muito abusivo, o gerente da loja" (Jessica Jones).</p>	<p>Assédio endógeno, descendente e interno; Maioria Superior Hierárquica - mulher.</p>	<p>Estereótipo de gestão associado a uma questão patriarcal, de dominância e de poder representado por mulheres exercendo esta gestão, em um movimento de perpetuação e manutenção da imagem do gestor, líder e chefe.</p>	<p>Estelar: 2 Tormenta: 2 Oráculo: 1 Mantis: 1 Jessica Jones: 3 Ravena: 1 Tempestade: 1</p>
<p>Regulação Emocional</p>	<p>"decepção... Né? eu fiquei muito decepcionada, muito, então eu fiquei mesmo assim decepcionada porque eu não conseguia nem falar mais nada sabe, e angústia e decepcionada completamente" (Estelar).</p> <p>"Eu dei um basta. No dia da minha crise falei “é hoje e não vou mais, eu tenho que dar um basta nisso porque quem esta sofrendo sou eu, e por conta de eu tomar coragem realmente. Porque eu precisava falar “não, a partir de hoje eu quero mudar, não posso...” (Estelar).</p> <p>"E aí, eu fui... chamei ele pra conversar. Perguntei se tinha como a gente fazer um acordo. Ele me mandar embora, e tal. Tava precisando do dinheiro (Jessica Jones).</p> <p>"Até que, acho que isso durou uns três meses, e eu não aguentei e tive que pedir conta do serviço." (Jessica Jones).</p> <p>"Porque foi perseguição terrível. Tive que fazer terapia por causa disso. Demorei acho que um ano pra conseguir trabalho de novo" (Jessica Jones).</p>	<p>Estratégias de regulação profundas; movimento racional.</p>	<p>Reação ao assédio moral de forma racional e profunda de regulação, visando a manutenção de seus postos no contexto de laboral.</p>	<p>Oráculo: 3 Ravena :1 Jessica Jones: 7 Tempestade: 1 Tormenta: 3 Estelar: 4 Mantis: 1</p>

Grupos Sistematicamente Segregados - GSS

"A gente tem uma realidade que é a seguinte, sobre tudo na gestão da escola, e tal, né? A mulher está muito ligada ao cuidado, né? Então, ela acaba ficando, do ponto de vista da educação, mais próximo a educação infantil, até os anos finais do ensino fundamental" (Ravena). "E aí, já entrando nos anos final do fundamental e do ensino médio os homens começam a ocupar os espaços de gestão" (Ravena).

"eu era reprovada nas entrevistas porque tinha um estereótipo que é chamado de modelo ali para ser secretária e no começo eu não desconfiava que era aquilo né porque eu pensava não é porque eu não tenho experiência tava com vergonha na hora da entrevista mas depois eu desconfiei que essa coisa de boa aparência e isso faz muito efeito, tem muita importância" (Mantis).

"Aí eu "ah, então tenho que me adaptar a isso, né?" Fiz uma chapinha no cabelo, maquiagem, coloquei um salto para ver se eu...e eu fiz isso assim, conseguir o primeiro emprego com experiência..." (Mantis).

Estereótipo da
imagem
associado ao
cargo, gestão e a
mulher.

Desqualificação de grupos
sistematicamente segregados ainda
baseados na inserção histórica de
mulheres nos postos de trabalho;
tratamento estereotipado e diferencial
mesmo diante de evidências da
qualificação desses grupos.

Ravena:5
Tempestade: 2
Mantis: 7
Oráculo: 2
Estelar: 3
Tormenta: 3
Jessica Jones: 0

Fonte: própria autora

Discussão

A questão central da reflexão desse trabalho foi: “Como mulheres que, habitualmente têm suas identidades vinculada a grupos sistematicamente segregados regulam suas emoções em situações de assédio moral?”.’.

Desta forma, esta seção tem como propósito a articulação entre os registros de falas e o evidenciar da compreensão discursiva que leva a entender o fato social de interesse maior, qual seja, “assédio moral e regulação emocional” a partir da análise da linguagem e dos elementos presentes, tanto na literatura, quanto no imaginário social e apresentada no momento da introdução.

No que diz respeito ao “Assédio Moral” foi possível identificar fatores singulares tais como: conduta abusiva por parte de superiores hierárquicos que se manifesta sem que haja um perfil típico de agressor/abusador. Hirigoyen (2002) já alertava que o caráter abusivo do assédio, refletia situações tensas e mal resolvidas das próprias relações de gênero da sociedade. Relações estas, por vezes mal resolvidas, tanto para homens, quanto para mulheres. Nesse sentido a recorrência em que o caráter abusivo, tendo como fonte principal outras mulheres como superiores hierárquicas, caracteriza o assédio sofrido por boa parte das mulheres como assédio endógeno, descendente e interno (Carvalho, 2009; Fiorelli et. al, 2015; Hirigoyen, 2002).

Este fato pode ser observado na maioria dos casos. No caso da participante Estelar, a conduta abusiva se manifestou no sentido de impedir com que esta falasse e se posicionasse ao expressar opinião, como manifestação de própria autoria. E quando a participante insistia em fazer era repreendida constantemente por parte da gestora, chegando ao ponto que, Estelar começa a não querer mais ir trabalhar. Ou seja, tais atitudes da gestora a tocaram profundamente a participante, de forma de mexer com suas emoções e ela que se definia como “tão calma” não se reconhecia e se questionava “como podia se encontrar daquele jeito”. Dando a entender que deixou de ser uma pessoa calma e passou a se reconhecer como

outra pessoa – nervosa – em função da situação vivida. O impedimento de expressão – autoria – como dispositivo abusivo, também é relatado pela participante Tormenta o que acabou por leva-la a um sentimento de não utilidade no trabalho.

No caso da participante Oráculo, a conduta abusiva experienciada, se manifestou de forma que esta não tivesse ao menos noção do que estava acontecendo na ocasião, ou seja, de que aquilo que ela fazia não lhe era por atributo real do cargo e sim desvio de função. O que a fazia constantemente extrapolar as horas habituais de trabalho e trouxe consequências físicas como lesão na coluna.

Outro aspecto da conduta abusiva referente ao desvio de função, porém de modo mais específico, se apresentou como característica estereotipada do assédio. Tal aspecto é similar àquela condição inicial das mulheres na inserção no mercado de trabalho como apontaram Matos e Borelli (2012) ao dizer que inicialmente a entrada das mulheres neste contexto se deu por aspectos pelo quais já tinham habilidades como tecer, servir, cuidar dentre outros. Essa característica estereotipada foi identificada na fala da participante Mantis quando relata: ‘Então ela queria que eu buscasse cafezinho para ela e ela não queria cafezinho de máquina, ela queria que fosse café feito, passado, eu tinha que passar’, bem como ter que ir ao cinema com os filhos da chefe, dentre outros. O assédio relatado se mostra abusivo tendo em vista que a participante exercia a função de secretária executiva.

No que diz respeito às consequências trazidas pelo assédio moral a estas mulheres, é notório a articulação com o conceito, anteriormente, apresentado ao assédio no qual este caracteriza-se como qualquer conduta abusiva que se repita, de forma sistematizada, indo contra a dignidade, integridade física ou psíquica de alguém e assim causar ameaça à manutenção do emprego das pessoas e prejuízos ao clima no ambiente de trabalho. (Brasil, 2011; Hirigoyen, 2000).

Este caráter abusivo das práticas de assédio moral no ambiente de trabalho destas mulheres trouxe consequências psicológicas, além das físicas, devido a uma das características do assédio moral, bem defendida por Amazarray (2010) ao dizer que este tipo de assédio é um tipo de violência psicológica. As mulheres do presente estudo, ao relatarem tais práticas e como se sentiram, demonstraram aspectos da afetividade relacionados aos sentimentos e não às emoções, ou seja, quando relataram os sentimentos falaram de aspectos que persistem no tempo, que são mais duradouros que as emoções, algo de longo prazo e possuem uma interpretação subjetiva; cognitiva da situação (Bonfim & Gondim, 2010), e foi o que, conseqüentemente, as conduziram, em sua maioria, a utilização de estratégias de regulação emocional profundas no ambiente de trabalho.

Diante de um ambiente nocivo de trabalho, no qual há relações conflituosas e necessidade de ajustamento e adaptação do indivíduo a este ambiente, a regulação emocional é relevante a medida em que assegura a qualidade das relações neste contexto (Bonfim & Gondim, 2010; Rodrigues et. al., 2014) bem como, também, é essencial na mediação das emoções nas relações pessoais destes indivíduos (Gondim & Rodrigues, 2014).

Destarte, a regulação emocional para estas mulheres se mostrou como um fator secundário, mais voltado para ordem do racional, na qual optaram, em sua maioria, por usar estratégias de regulação emocional profundas, frente aos conflitos no ambiente de trabalho, ou seja, os sentimentos vivenciados não foram fatores mobilizadores nesse contexto. Rodrigues (2012) já defendia a ideia de que a maneira como o trabalhador lida com suas emoções no ambiente laboral irá influenciar suas relações de trabalho, tanto em relação aos seus colegas como em relação à organização. Assim, foi o que se mostrou bastante expressivo na fala da participante Estelar ao dizer que o sentimento que experienciou foi de decepção, bem como a angústia que sentia e não conseguia falar mais nada e também decepção com o

serviço público – seu ambiente de trabalho – por ser mostrar um ambiente de ilusão para o trabalhador.

A angústia também é visível na fala da participante Oráculo, que manteve seu foco nos benefícios oriundos das atividades laborais e não nas consequências emocionais e físicas em que estava vivendo devido às práticas de assédio moral. Ao relatar que mantinha um foco em outras questões se valeu de estratégias de atenção implementada -distração- como estratégia de regulação emocional para lidar melhor com o contexto conflituoso. Algo similar ao vivenciado pela participante Oráculo foi a estratégia utilizada pela participante Ravena que ao dizer “Eu bloqueio muito. Então, as coisas não me afetam tanto” demonstrou utilizar a estratégia de mudança cognitiva no intuito de se preservar. A participante Jessica Jones, que vivenciava um sentimento de repulsa por seu superior imediato se valeu de prática de mudança cognitiva quando tentou negociar sua saída com o chefe, pois até então havia decidido permanecer por causa dos benefícios oriundos da relação trabalhista. A participante Tempestade se valeu da seleção da situação, optou por se afastar da agente causadora de assédio e a participante Tormenta da ruminação ao entender que o que de fato vivenciava eram aspectos de racismo mesclados com assédio moral.

Ao se levar em consideração que as participantes do presente estudo são mulheres que têm suas identidades vinculadas a diferentes ‘Grupos Sistemáticamente Segregados’, como grupos de mulheres homoafetivas, amarelas, pardas, negras e periféricas, foi possível identificar alguns elementos discursivos. O estereótipo da imagem associado a figura de determinados cargos, principalmente de gestão, apareceu como um desses elementos. Nesse sentido, a atribuição de determinados cargos apenas aos homens, ou a mulheres que tivessem características distintas das participantes; a maneira como a mulher gestora se comporta frente as subordinadas e como o comportamento atribuído mudava quando se tratava dos subordinados homens, foram elementos discursivos bastante expressivos entre elas.

Fato que pode ser explicado pela contribuição da Teoria da Identidade Social (Turner & Taifel, 1986) quando mencionam a Teoria Realista do Conflito Intergrupar (RCT) ao argumentarem que os grupos diante de conflitos apoiados em um status de relação, se valem de uma ação que acham necessária, para manter este status recorrente e supostamente desejado. Assim, se existe um estereótipo de pessoa para determinado cargo, e surge a oportunidade de alguém distinto da característica -grupo dominante- exercer a função, um conflito intergrupar se instala dando espaço para que a categoria social dominante de poder possa exercer sua dominância de forma livre.

E é o que se mostrou entre as mulheres do presente estudo. A participante Ravena ilustra isso ao fazer menção ao seu cargo de professora que encontra obstáculos ao assumir a posição de gestão, e atribui a isso a imagem da mulher que sempre esteve associada ao cuidado. Assim, as mulheres professoras acabam sendo maioria entre os anos inicial escolares e o final do ensino fundamental e “E aí, já entrando nos anos final do fundamental e do ensino médio os homens começam a ocupar os espaços de gestão (Ravena)”. A impossibilidade de se ocupar um espaço de gestão por não ter características pertencentes a esse grupo também é um fator apresentado por Tempestade “...eu não sou padrão... não sou branca, não sou loira, não tenho o cabelo liso, e... só que quando vinha tinha que ser menina padrão. Tinha que ser loira, branca, do cabelo liso”.

A questão da imagem atribuída ao cargo também foi um fator predominante na fala de Mantis ao mencionar que “eu era reprovada nas entrevistas porque tinha um estereótipo que é chamado de modelo ali para ser secretária”. Outro ponto de destaque na fala da participante se apresenta como um fator de segregação ao mencionar que foi retirada da função porque julgavam que “uma mulher novinha - eu era bem novinha - mexendo com cálculo com todo esse dinheiro, não, acho que isso não é legal” e aí me tiraram do cargo porque achavam que eu não dava conta de fazer aquilo lá (Mantis) ”.

A maioria das mulheres do presente estudo foram assediadas por outras mulheres hierarquicamente superiores, esta é uma característica peculiar nesse grupo de estudo. Esse fato difere daquilo apresentado pelo estudo de Corrêa e Carrieri (2007) quando demonstraram que as mulheres em posição hierárquica superior foram vítimas de assédio moral, e apresentaram como justificativa as relações de poder vivenciadas junto aos seus subordinados que viam nas posições dessas gerentes uma ameaça a ocupação, ou seja, uma disputa por um cargo almejado.

Mais uma vez a explicação possivelmente a ser apresentada equivale a identidade social atribuída aos profissionais em cargo de gestão, ou seja, no estereótipo do gestor, uma questão patriarcal, de dominância e de poder representado por mulheres exercendo esta gestão e perpetuando o estereótipo do gestor, líder, chefe, pois assim como menciona Corrêa e Carrieri (2007) há aspectos do patriarcado e a disputa por poder e competitividade ainda presentes no Brasil, fazendo que o assédio moral se torne algo crítico. “Acho que isso é patriarcal mesmo. Machismo. Essa ideia das mulheres de reproduzir as práticas machistas, né? Porque se você não reproduzir você não é aceita (Ravena)”; “E como para ser gestor você tem que ser homem, então quando é uma mulher ela quer se comportar como um homem, né? Quer ter atitudes masculinas para ser aceita naquele mundo dos gestores (Tempestade)”.

A caracterização dessas mulheres no presente estudo, como mulheres, em sua maioria, solteiras, sem filhos, com nível de escolaridade de pós-graduação, mas que recebem até três salários mínimos destaca um fato já preconizado por Alves (2016) ao atribuir o baixo rendimento da mulher, no mercado de trabalho, a seu modo inicial de inserção histórica neste contexto, o que trouxe uma crença de que esta deveria receber tanto salário em menor quantidade como trabalhos precarizados sem nenhuma garantia, como a uma invisibilidade e desvalorização do trabalho doméstico. Assim, desde então, essas trabalhadoras eram tidas como pessoas indefesas e frágeis, sem entendimento de questões políticas.

Por outro lado, o que se encontrou no presente estudo não foi corroborado pela primeira justificativa de Coutinho (2006) ao atribuir o baixo rendimento da mulher, e consequente segregação econômica, a dupla jornada de trabalho, ou seja, por causa das suas responsabilidades familiares, pois como já citado são mulheres, em sua maioria, solteiras e sem filhos. Mas, possivelmente esteja relacionado a segunda opção na qual as mulheres continuam alocadas em posições de menor rendimento, o que caracteriza uma segregação ocupacional por gênero e/ou cor (Paula, 2012) o que faz dessa mulher, muitas vezes, se alvo de desprestígio, segregação e assédio moral no contexto de trabalho.

Em suma o assédio moral se apresentou a mulheres de grupos sistematicamente segregados – GSS, de forma bastante abusiva, praticado, em sua maioria, por outras mulheres a partir de um movimento de perpetuação e propagação de um sistema segregador e vigente que ainda é patriarcal e marcado por expressões estereotipadas de poder associadas a identidade social de grupos. Tais práticas levaram as mulheres participantes do presente estudo, a consequências emocionais e físicas últimas. Mas, mesmo diante de sentimentos e situações profundas de conflitos, estas optaram por utilizar estratégias profundas e racionais, permanecer e enfrentar as situações conflituosas no ambiente de trabalho.

Considerações Finais

O presente estudo possibilitou compreender que os tempos mudaram, o mundo do trabalho mudou, as mulheres começaram a conquistar e exercer funções outrora destinadas apenas aos homens; mostraram-se competentes, se prepararam profissionalmente, mas ainda assim, ainda recebem baixas remunerações em seus postos de trabalho. E a imagem associada a mulher neste contexto não mudou. O estereótipo em relação a mulheres de grupos sistematicamente segregados ainda é um fator relutante, um mecanismo de assédio moral presente. Assim, para essas mulheres, que somente pelo fato de serem mulheres vivenciaram aspectos de segregação, como serem colocadas em posições inferiores de rendimento e de

tratamento no ambiente de trabalho, ainda assim vivenciam nesses ambientes aspectos profundos de violência psíquica como é o caso do assédio moral. Ou seja, assim como já dito anteriormente, são segregadas duplamente, ou talvez tripla ou quantas vezes forem, por integrarem ou serem colocadas em grupos sistematicamente segregados.

A questão do estereótipo acaba por reverberar até mesmo em algumas mulheres que começam a exercer o cargo de liderança e passa a reproduzir práticas de segregação e assédio com outras mulheres. No entanto, o presente estudo não teve por intenção esgotar todas as informações referentes ao assédio moral e a regulação emocional entre mulheres de GSS. Por isso, é necessário que posteriores estudos sejam feitos para que se possa analisar a relação existente entre os estereótipos associados a mulher no mercado de trabalho e o assédio moral; o peso dos estereótipos e mulheres de GSS; e o “por quê”, “o como” e as consequências trazidas a mulheres integrantes de GSS por terem outra mulher como fonte de assédio moral.

Referências

- Amazarray, M.R. (2010). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Aurélio, B. D. H. (2001). *mini Aurélio Século XXI Escolar*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Antunes, B. M., Carlotto, M.S. & Strey, M. N. (2012). Mulher e Trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral. *Psicologia em Revista*, 18(3), 420-445.
- Arend, F. S. (2012). Trabalho, escola e lazer. Em J. M. Pedro, & C. B. Pinsky, *Novas histórias da mulher no Brasil* (p. 65). São Paulo: Contexto.
- Barreto, M., FREITAS, M. E., & Heloani, R. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bezerra, C. D. M. (2012). *Estresse ocupacional autoatribuído em mulheres policiais militares da cidade do Rio de Janeiro*. Dissertação de mestrado. Escola Nacional de Saúde Pública Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- Bonfim, M. C., & Gondim, S. M. G. (2010). *Trabalho emocional: demandas afetivas no exercício profissional*. Salvador: Edufba.
- Borges, L. D., & Yamamoto, O. (2004). Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. Bastos, *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 25-72). Porto Alegre: Artmed.
- Brandão, A. M. (2007). Entre a vida vivida e a vida cantada: a história de vida como material primário de investigação sociológica. *Configurações*, 83-106.
- Brasil. (2011) Presidência da República. Secretaria nacional de políticas para mulheres. Política nacional de enfrentamento à violência contra as mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres.

- Caran, V. C. S., Secco, I. A. O., Barbosa, D. A., & Robazzi, M. L. C.C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23(6), 737-744.
- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto contexto enfermagem*, 15(4), 679-84.
- Carrusca, C. E., Antunes, F. P., & Antunes, M. E. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(2), pp. 256-268.
- Carvalho, N. G. D. (2009). *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel.
- Corrêa, A. M., & Carrieri, A. P. (2012). Percurso Semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *Revista de Administração de empresas*, 37(126), pp. 22-32.
- Coutinho, M. L. P. (2006). Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. *Igualdade Racial: Principais Resultados*. Brasília: OIT- Secretaria Internacional do Trabalho.
- Fiorin, J. L. (2002). *Introdução à linguística: objetos teóricos*. Contexto.
- França, D. S. D. N. (2010). *Raça, classe e segregação residencial no município de São Paulo*. (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo.
- Frontzek, L. G. M. (2009). *Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais.
- Gondim, S. M., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Regulação emocional no trabalho: um estudo de caso após desastre aéreo. *Psicologia: ciência e profissional*, 29(3), pp. 512-533.

- Gregolin, M. D. R. V. (1995). A análise do discurso: conceitos e aplicações. *Alfa. Revista de Linguística*, v.39, p. 13-21.
- Gross, J. (1998). The emerging field of emotions regulation: an integrative review. *Review of general psychology*, 2(3), p. 271.
- Heloani, R. (2011). A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. *GV-executivo*, 10(1), 50-53.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American journal of sociology*, 85(3), pp. 551-575.
- IBGE. (2008). *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Pesquisa mensal de emprego (PME)*. Acesso em 2017, disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf.
- IBGE (2012) – No dia da mulher estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. Retirado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade.html>.
- IPEA. (2011). Retrato das desigualdades de gênero e raça. - 4ª ed.16-38.
- Ikeda, M. (2000). “Segregação por gênero” no mercado formal de trabalho. *Revista do BNDES*, Rio de Janeiro, V. 7 (13), 89-106.
- Johnson, A. G. (1997). *Dicionário de sociologia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

- Maciel, R. H., Cavalcante, R., Rocha, T. G., & Rodrigues, S. (2007). Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, 19(3), pp. 117-128.
- Matos, I. M., & Borelli, A. (2012). Espaço feminino no mercado produtivo. Em C. B. Pinsky, & J. M. Pedro, *Nova história das mulheres no Brasil* (pp. 126-147). São Paulo: Contexto.
- Paula, B. G. C. D. (2012). *Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro: abordagem regional*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais.
- PED (2017) – *Boletim Síntese Metropolitana - Taxa de desemprego permanece praticamente estável em duas regiões pesquisada*. Retirado de: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2017/201706pedsintmet.html>
- Pedroso V.G. Gonçalves V, Limongi AC, Martins F de AS, Hrdlicka H, Jorge SM, et al. Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. *Revista de Administração Saúde*. 2006;8(33):139-47.
- Pêcheux, M. (1990). Apresentação AAD. Em F. Gadet, & T. H. (orgs.), *Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux*. Campinas: Pontes.
- Pinsky, C. B., & Pedro, J. M. (2012). *Nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Rodrigues, A. P. (2012). Os vínculos com a organização e a regulação emocional de servidores públicos. Tese de doutorado. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.
- Rodrigues, A. P. G. & Gondim, S. M. G. (2014). Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos. *RAM -Revista Administração Mackenzie*, 15(2), pp. 38-65.

- Rodrigues, A. P. G., Bastos, A.V.B., & Gondim, S. M. G. (2013). Comprometimento, entrenchamento e regulação emocional em trabalhadores do serviço público. *Revista Científica Hermes*, (8), p. 23-46.
- Silva, A., Barros, C., Nogueira, M. L., & Barros, V. (2007). "Conte-me sua história": reflexões sobre o método história de vida. *Mosaico: estudos em psicologia*, 1(1), pp. 25-35.
- Silva, S. C., & Bittar, C. M. (2012). O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina. *Revista cesumar-ciências humanas e sociais aplicadas*, 17(1), pp. 301-322.
- Soares, L. Q. (2008). *Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho "ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais"*. São Paulo: Casa do psicólogo.
- Sousa, S. A. F. D. (2006). *Conhecendo análise de discurso: linguagem, sociedade e ideologia*. Manaus: Valer.
- Souza, A.F.S. (2014). *Roteiro sugerido para a elaboração de trabalho de análise*. Retirado de <http://www.sergiofreire.pro.br/ad/AD-RoteirodeAnalise.pdf>.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel, & G. A. William (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- Vaz, D. V. (2010). Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. *Boletim Mercado de Trabalho: Brasília Ipea*, 42, 27-36.
- Viana, N. (2016). O que são minorias?. *Revista posição*, 3(9), 27-32.

Anexo

ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Faculdade de Ciências da Saúde- FACES
Curso de Psicologia

Assédio Moral e Regulação Emocional em Mulheres de Grupos Sistemáticamente Segregados

Centro Universitário de Brasília

Orientadora Responsável: Dra. Daniela Borges Lima de Souza

Pesquisadora Responsável: Mariana Magalhães de Souza

Você está sendo convidada a participar do projeto de pesquisa acima citado. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitada a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo.

Antes de assinar faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

O objetivo deste estudo é analisar a relação entre a percepção de assédio moral e a regulação emocional em mulheres no contexto organizacional.

Procedimentos do estudo

Serão utilizadas uma entrevista semiestruturada e um questionário socioeconômico contendo 9 perguntas cada para a mulher que tenha vivenciado situação de assédio moral no contexto de trabalho. A entrevista será gravada em áudio. Você tem liberdade de não responder a qualquer pergunta caso a considere ofensiva ou inapropriada. Os requisitos para a

participação na pesquisa são: ser mulher acima de 18 anos, ter sofrido, em algum momento da vida, situações que caracterize o assédio moral bem como frequentar a instituição Casa da Mulher Brasileira.

O preenchimento deste juntamente com as entrevistas terá uma duração de no máximo 1h20, lembrando que as participantes são livres para acrescentar às perguntas a entrevistadora.

Riscos e Benefícios

- Este estudo possui baixo risco.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo.
- Sua participação poderá ajudar no maior conhecimento sobre como as mulheres percebem aspectos do assédio moral no contexto organizacional e como estas lidam com isso.
- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso comunicar a pesquisadora responsável.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos você não receberá nenhum tipo de compensação financeira neste estudo.

Confidencialidade

Seus dados serão manuseados somente pelas pesquisadoras e não será permitido acesso a outras pessoas.

- O material com suas informações ficará guardado sob responsabilidade da pesquisadora com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade. Os dados e instrumentos utilizados ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de 5 anos e, após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que seja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/UniCEUB, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966-1511 ou pelo email

cep.uniceub@uniceub.br . Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante sua participação no estudo.

Eu _____ RG _____, após receber uma explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pela pesquisadora responsável, e a outra será fornecida a senhora.

Brasília, __ de ____ de ____.

Participante

Mariana Magalhães de Souza – marisntge@gmail.com

Dra. Daniela Borges Lima de Souza – daniela.souza@uniceub.br

Endereço das responsáveis pela pesquisa:

Instituição: Centro Universitário de Brasília

Endereço: SEPN 707/907

Bairro: Asa Norte, Brasília, DF.

Telefones para contato: (61) 3966-1200

Apêndices

**APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA HISTÓRIA DE VIDA E
TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

1. Comente um pouco sobre sua história de vida;
2. Conte sobre sua trajetória profissional;
 - Cite o local de trabalho onde foi mais difícil trabalhar e porquê.
 - Cite situações com as quais eram difíceis trabalhar.
 - Como mulher nesse ambiente, como você se sentiu?
 - Qual é a recordação mais marcante vivido nesse local?
 - Como era o seu relacionamento com sua (o) superior imediata (o)?
 - Como era o seu relacionamento com seus colegas de trabalho?
 - O que havia de ruim e que precisava ser melhorado nesse local?
4. Como você se sentia diante daquilo que era vivenciado nesse ambiente?
5. Que estratégias foram utilizadas por você nesse ambiente para enfrentar a situação?
6. Cite pontos positivos e negativos nesse lugar.
7. O que você mudaria nesse ambiente de trabalho?
8. Como agiria se fosse sua (eu) superior imediato diante dessa situação.
9. Você tem algo a acrescentar?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO

Para cada pergunta marque apenas uma resposta:

1. Qual sua faixa etária?

- (a) 18 a 25 anos
- (b) 25 a 35 anos
- (c) 35 a 45 anos
- (d) 45 a 50 anos
- (e) Acima de 50 anos

2. Você se auto declara

- (a) Negra
- (b) Parda
- (c) Branca
- (d) Amarela

3. Qual sua orientação sexual?

- (a) Heterossexual
- (b) Bissexual
- (c) Homossexual
- (d) Pansexual
- (e) Assexual
- (f) Outros. Quais? _____

4. Qual seu estado civil?

- (a) Solteira
- (b) Casada/ mora com um (a) companheiro (a)
- (c) Separada/Divorciada/Desquitada
- (d) Viúva

5. Quantas (os) filhas (os) você tem?

- (a) Não tenho filhos
- (b) Um (a)
- (c) Dois
- (d) Três
- (e) Quatro ou mais

6. Quantas pessoas moram com você? (Incluindo filhos, parentes, amigos e irmãos)

- (a) Moro sozinha
- (b) Uma a três
- (c) Quatro a sete
- (d) Oito a dez
- (e) Mais de dez

7. Aonde você mora é?

- (a) Alugada
- (b) Própria
- (c) Cedida

8. Qual sua renda mensal individual?

- (a) Nenhuma
- (b) Até 3 salários mínimos (até R\$2.811,00)
- (c) De 3 a 5 salários mínimos (de R\$ 2.811,00 à R\$ 4.685,00)
- (d) De 5 a 8 salários mínimos (de R\$ 4.585,00 à R\$7.497,00)
- (e) Superior a 8 salários mínimos (superior a R\$ 7.497,00)
- (f) Aposentada
- (g) Outro benefício? Qual? _____

9. Qual seu grau de instrução?

- (a) Sem formação
- (b) De 1ª a 4ª série – Ensino Fundamental
- (c) De 5ª a 8ª série - Ensino Fundamental
- (d) Ensino Médio incompleto
- (e) Ensino Médio completo
- (f) Ensino Superior incompleto
- (g) Ensino Superior completo
- (h) Pós-graduação

APÊNDICE C – QUADRO ANÁLISE DO DISCURSO

Conceito Articulador/ Definição Constitutiva	Registros de Falas	Sentido Construído	Discurso a que se filia	Frequência (f)
Assédio Moral	<p>"as minhas chefes todas foram mulheres. A minha penúltima eu tinha um certo medo dela, não sei, porque ela tinha uma postura realmente bem séria, mal falava “Bom dia”, mal ria, uma pessoa muito fechada. E aí a gente acaba, tem medo até de perguntar se o dia ta bom ou sei lá." (Estelar).</p> <p>"E aí. A minha última chefe, eu tive um sofrimento muito grande, muito grande. A ponto assim, de muitos constrangimentos, então assim eu era secretária dela e por muitas vezes ela me corrigia. Se uma palavra estava errada no texto, se a gente fosse pra uma reunião ela pedia pra eu ficar calada muitas vezes". (Estelar).</p> <p>"E eu sentia muito o poder dela assim. A ponto de eu adoecer, a ponto de eu parar no psiquiatra. Porque eu falava “não é possível”. Uma pessoa tão calma a ponto de não querer mais ir trabalhar, eu acredito realmente no assédio moral." (Estelar).</p>	Conduta Abusiva	A conduta abusiva se apresenta permeada por práticas relacionadas a conflito em um espaço de poder, na relação entre as mulheres e seus gestores.	<p>Estelar n: 4</p> <p>Tempestade n:3</p> <p>Oráculo n:6</p> <p>Jessica Jones n: 8</p> <p>Mantis n:4</p> <p>Tormenta n:6</p>

<p>Assédio Moral</p>	<p>"eu percebia que ela tinha uma, uma, uma... tipo assim... como eu tinha falado antes. Ela tinha tipo uma disputa. Por que? Porque eu sou muito dinâmica, eu sou de falar com todo mundo. Eu dou bom dia, eu dou boa noite. Eu to sempre assim em harmonia, e ela não era" (Estelar)</p> <p>"Tem dois fatos negativos que aconteceram assim, né? Com relação ao assédio...um colega falou que, eu e uma outra amiga...tínhamos o mesmo tempo de trabalho... segundo ele...não falou pra mim, mas falou pra outra pessoa que era da área de gestão, que as duas eram muito competentes mas eu, por eu não me arrumar, por eu não andar conforme a outra colega andava, eu nunca seria promovida, eu nunca chegaria tão longe, o quanto ela chegou" (Tempestade)</p> <p>"Eu fui promovida primeiro que ela, e assim. Eu tenho um perfil mais passivo...não sou aquela pessoa toda comunicativa. E ela era mais de socializar e tudo, aí quando eu fui promovida primeiro...(ela) Fazia muita questão de me dar carona... E ela vinha do trabalho à faculdade (sic), falando que no trabalho só era reconhecida as pessoas que puxavam</p>			
-----------------------------	---	--	--	--

<p>Assédio Moral</p>	<p>saco do chefe, que aceitavam tudo que o chefe fazia, e aquilo tudo, eu achava que eu era aquilo." (Tempestade)</p> <p>"E eu ficava me questionando, se eu tinha sido promovida pela minha competência técnica ou porque eu era uma pessoa tão passiva que aceitava tudo. Então ela ficou me atormentando vários tempos, até ela ser promovida e ela me deixar em paz. Mas foi uma coisa que me fez muito mal também e eu fui pra terapia" (Tempestade).</p> <p>"Acho que o pior momento que eu vivi de assédio mesmo é... assim, ela achava que eu tinha que estar 100% da vida, só vivia para trabalhar, para estar ali, então não tinha vida pessoal...e depois que ela saiu, assim, que trocou a gerência, que eu vim perceber que eu “tava” total no desvio de função (Oráculo)</p> <p>"eu não sei se ela se aproveitou na época porque quando ela foi minha chefe eu era estagiária...então ela olhou assim “ah, é estagiária começou a trabalhar agora então eu vou aproveitar”, e ela explorou assim mesmo" (Oráculo)</p> <p>"...queria que eu ficasse o dia inteiro, ela ficava enrolando pra fazer as coisas e tinha coisas que eu precisava validar com ela pra ir pra frente e ela ficava enrolando. Não validava, e aí eu tinha que</p>			
-----------------------------	--	--	--	--

<p>Assédio Moral</p>	<p>ficar lá esperando a boa vontade dela e muitas vezes ficava até tarde" (Oráculo)</p> <p>"E assim, ela era uma pessoa muito política, né? então não era uma pessoa desagradável, ela era daquelas pessoas que fazia isso, mas fazia com o sorriso no rosto, era gentil e tudo, e aí depois que ela saiu e assumiu uma outra gerente...eu fui ver que tudo o que eu fazer a função dela" (Oráculo).</p> <p>"E foi a época mesmo que eu fiquei doente, tive muito problema de coluna, minha lombar até hoje... eu tive um problema na lombar que eu faço tratamento até hoje. So dormia, so sonhava com as atividades do trabalho, era assim. E no final de semana eu ficava preocupada. Até nas férias eu não conseguia desligar porque eu ficava achando que estava faltando alguma coisa, que ela estava precisando, não sei o quê" (Oráculo).</p> <p>"E aí se ela ligava eu atendia, era assim... era muita pressão mesmo, era assédio total. E eu não tinha noção. Eu vim ver depois que ela já tinha saído..." (oráculo).</p> <p>"...Foi muito difícil porque além de eu ta no meu relacionamento que tava sendo muito complicado, que era uma relacionamento abusivo, o meu</p>			
-----------------------------	--	--	--	--

<p>Assédio Moral</p>	<p>relacionamento com o meu chefe era também muito abusivo, o gerente da loja" (Jessica Jones).</p> <p>"E a partir do momento que ele viu que eu não dei brecha 'pras' investidas dele, começou meio que uma perseguição". (Jessica Jones)</p> <p>"E ele começou a me perseguir. Começou a me fazer ameaça, disse que eu era um número pra empresa, que eu não tava rendendo esse número. E botava pressão pra poder vender, pra poder vender..." (Jessica Jones)</p> <p>"E aí no dia seguinte, na loja era perseguição, mas fora da loja era essas investidas." (Jessica Jones).</p> <p>"E aí se eu vendia um item, ele vinha "por que você não conseguiu vender dois?". (Jessica Jones).</p> <p>"A gente vendia uns itens que tinha na loja. Se você conseguisse vender, determinada quantidade, você ganhava uma premiação toda sexta-feira...E eu me matava pra vender e ele não dava a minha premiação." (Jessica Jones).</p> <p>"ele que entregava o vale transporte pra todo. Determinado dia do mês. Quando era pra entregar o meu ele demorava tipo, dois dias mais pra entregar. Tipo, de todo</p>			
-----------------------------	--	--	--	--

<p>Assédio Moral</p>	<p>mundo chegava e o meu não chegava" (Jessica Jones)</p> <p>"E teve uma vez que eu fui com um sutiã, acho que bege, aí ele olhou pros meus seios e falou “e esse sutiã mostrando? Pode voltar pra casa. É pra usar sutiã branco”." (Jessica Jones)</p> <p>Então, foi através da terapia que eu consegui. Sabe? Porque ver os meus comportamentos, ver também que eu estava errada em algumas situações e me desvincular de tudo isso que estava acabando comigo (Jessica Jones)</p> <p>"Pontos negativos de se trabalhar com mulher foi que assim ela era doutora, é? Então ela queria que eu buscasse cafezinho para ela e ela não queria cafezinho de máquina, ela queria que fosse café feito passado, eu tinha que passar. Ela queria que eu fosse nos lugares para ela, tipo pagar conta, coisas que não é serviço de secretária. Secretária atendente telefone e tudo mais e aí eu acho que isso é assédio" (Mantis)</p> <p>“...então você não vai dizer assim “não, não vou pegar café para você” Não fala isso, você vai aceitando aquilo lá buscar os filhos na escola vai para o cinema com eles assistir Pokémon já fez o menino até que eu gostava dele filme crianças né</p>			
-----------------------------	--	--	--	--

<p>Assédio Moral</p>	<p>mas gostava dele Fazia tudo mas depois que eu tive consciência Eu acho que isso não é certo não mas vamos lá é preciso é o jeito de trabalhar (Mantis)</p> <p>"Por exemplo, em algumas das situações em que eu passei se eu tivesse reclamado...as pessoas não iam me apoiar. Porque eu ia ser a minoria ali. Ele (chefe) tem mais poder, ele tem mais influência, entendeu? Ele tava mais tempo ali com as pessoas" (Mantis)</p> <p>"Aí chegando no serviço público, minha chefe me coloca pra fazer um trabalho extremamente ridículo, que era de conferir endereço de uma revista" (Tormenta)</p> <p>"Eu achava aquilo ali horrível. Era um trabalho pra não pensar tipo “ faz só isso aí”, até... Ai teve uma vez que... além da chefe fazer isso, me excluir dos processos, não me deixar pensar, não me deixar melhorar aquele trabalho e eu tipo eu tava ali me sentindo totalmente inutilizada" (Tormenta)</p> <p>"Mas, eu sou toda assim, ativista, militante e tal e falei assim “Eu vou lutar por isso, vou lutar...Aí as meninas lá do trabalho falaram assim “vai lá você, vai lá você, denuncia na ouvidoria, vai lá. Depois que você denunciar a gente denuncia” Ai</p>			
-----------------------------	---	--	--	--

<p>Assédio Moral</p>	<p>fui lá. Registrei na ouvidoria do servidor, no site...Aí quando ela chega (a chefe) ela fala assim: "Que denúncia é essa aqui Tormenta? Agora tenho que responder essa denúncia aqui da ouvidoria. Você falou de você ou você falou em nome de toda a equipe?". Ai eu falei: "em meu nome", ai todo mundo ficou calado. Todas as meninas ficaram caladas, só pra me ferrar." (Tormenta)</p> <p>"...eu só classifiquei esse livro". E eu já estava assim, extremamente cansada. Começaram a me expor pra todo o Ministério. Sabe?" (Tormenta)</p> <p>"Ai chegou outra pessoa. Aí a secretária começou a fazer um inferno com essa mulher, na minha vida. Tipo assim, o tempo todo era uma tortura psicológica, todo. Fofoca e tals. Começou a falar mal de mim pro chefe novo" (Tormenta).</p> <p>"Aí começou a fazer reuniões com órgãos dentro do Ministério que começou a tratar sobre temáticas que eu estava fazendo e não me chamar pra reuniões" (Tormenta).</p>			
-----------------------------	---	--	--	--

<p>Fontes de Assédio Moral</p>	<p>"como a minha colega, não era minha gestora, eu fiquei um pouco decepcionada Sim porque, porque eu achava que nós éramos parceiras de trabalho e tudo então foi um pouco de decepção mesmo foi um dia sentir que não tinha parceria e que tava rolando uma disputa ali que eu não sabia que estava rolando uma disputa" (Tempestade).</p> <p>"E é tão engraçado que os relatos todos foram por mulheres, né? E aí a gente fica pensando. Pertence a nossa classe, e aí? Por que que elas são assim? Né? Por que que tem esse ar de superioridade? De achar que pode dominar outra mulher. É muito estranho." (Estelar).</p> <p>"Eu tive, como eu tinha comentado, né?, assim, as minhas chefes todas foram mulheres. A minha penúltima eu tinha um certo medo dela, não sei, porque ela tinha uma postura realmente bem séria, mal falava "Bom dia", mal ria, uma pessoa muito fechada" (Estelar).</p> <p>"no meu caso eu só tive chefes mulheres até hoje né? (Oráculo).</p> <p>"E durante todos os dois anos em que eu estava lá eu escutava sapo todo dia dos auxiliares, que eram hierarquicamente inferiores a mim, mas que eles reclamavam o tempo todo de mim porque eu estava</p>	<p>Assédio endógeno, descendente e interno; Maioria Superior Hierárquica - mulher.</p>	<p>Estereótipo de gestão associado a uma questão patriarcal, de dominância e de poder representado por mulheres exercendo esta gestão, em um movimento de perpetuação e manutenção da imagem do gestor, líder e chefe.</p>	<p>Estelar: 2 Tormenta: 2 Oráculo: 1 Mantis: 1 Jessica Jones: 3 Ravena: 1 Tempestade: 1</p>
---------------------------------------	--	--	--	---

<p>Fontes de Assédio Moral</p>	<p>trabalhando, e eu mudei várias coisas da biblioteca que tava lá há muitos anos sem fazer, fiz." (Tormenta).</p> <p>"...Aí depois que os meninos saíram essas meninas fizeram um show... Aí ficou uma situação horrível e eu fiquei como a culpada, a terrível, a difícil" (Tormenta).</p> <p>"E a partir do momento que ele viu que eu não dei brecha pras investidas dele, começou meio que uma perseguição". (Jessica Jones).</p> <p>"E aí no dia seguinte, na loja era perseguição, mas fora da loja era essas investidas." (Jessica Jones).</p> <p>"O meu relacionamento com o meu chefe era também muito abusivo, o gerente da loja" (Jessica Jones).</p> <p>"tinha muitas assim (onde trabalhava) mulheres que estavam em principais cargos e tal não é por causa disso, mas acaba colaborando. Então algumas tinha um tratamento muito ruim com as meninas que trabalhavam. Então, era aquela coisa né? "não, porque você fez errado, então tem que refazer tudo" na frente de todo mundo. Muito bem ruim de lidar, de conviver com pessoas, não se sentirem confortáveis perto delas, daquelas mulheres, enfim... aí... se formavam os grupinhos que não se dão com outros</p>			
---------------------------------------	---	--	--	--

Fontes de Assédio Moral	<p>grupinhos. Isso é muito ruim, principalmente quando você trabalha em um ambiente que tem muita mulher, isso parece que mais vem esses momentos..." (Ravena).</p> <p>"...eu trabalhei com a chefe mulher e eu trabalhei com um chefe homem...pontos negativos de se trabalhar com mulher foi que assim ela era doutora né então ela queria que eu buscasse cafezinho para ela e ela não queria cafezinho de máquina ela queria que fosse café feito, passado... Com homens tem ...aconteceu de pedir para comprar comida, "compra minha comida paga minha conta e tal faz isso faz aquilo" essas coisas como secretária que eu acho que não deveria acontecer mas acontece .." (Mantis)</p>			
Regulação Emocional	<p>"eu acho que meu sentimento era de angústia mesmo assim porque depois de um tempo eu queria muito pedir demissão, mas aí eu tinha benefícios, que não valia a pena para mim... e eu precisava muito" (Oráculo).</p> <p>"...vezes que eu passei mal que eu fui para o hospital eu tinha todos os sintomas de infarto dor no peito aquele negócio aqui e aí fazer eletrocardiograma fazer aquilo isso aqui não dá nada o médico</p>	Estratégias de regulação profundas; movimento racional	Reação ao assédio moral de forma racional e profunda de regulação, visando a manutenção de seus postos no contexto de laboral.	Oráculo: 3 Ravena :1 Jessica Jones: 7 Tempestade: 1 Tormenta: 3 Estelar: 4 Mantis: 1

<p>Regulação Emocional</p>	<p>me encaminhou para psicóloga falou que tudo era emocional" (Oráculo).</p> <p>"Eu acho que eu tentava só pensar nos benefícios assim, tipo eu tô aqui pra isso, preciso disso pra isso. Do que eu precisava mesmo, tanto salários quanto outros benefícios que eu tinha, e que faziam muita diferença pra mim e que eu não podia simplesmente abrir mão porque enfim, corria o risco de eu parar a faculdade e eu parar outras coisas também que eu não queria, eu acho que foi mais eu tentando manter o foco nisso. Aguentar a barra para.... pensando no que fosse de benefício apesar de tudo" (Oráculo).</p> <p>"Além da terapia eu me afastei, um pouco, dessa colega. A gente continuou trabalhando junto mas não era mais aquela ligação que tinha antes (Tempestade).</p> <p>"decepção... Né? eu fiquei muito decepcionada, muito, então eu fiquei mesmo assim decepcionada porque eu não conseguia nem falar mais nada sabe, e angústia e decepção completamente" (Estelar).</p> <p>"Eu dei um basta. No dia da minha crise falei "é hoje e não vou mais, eu tenho que dar um basta nisso porque quem esta sofrendo sou eu, e por conta de eu tomar coragem realmente. Porque eu precisava</p>			
-----------------------------------	--	--	--	--

<p>Regulação Emocional</p>	<p>falar “não, a partir de hoje eu quero mudar, não posso...” (Estelar).</p> <p>"Aí para mim agora todo serviço público é a mesma coisa sabe? a mesma decepção, não adianta a gente ter uma ilusão ou se agora vai ser bom em tudo não, não é em seu sofrimento também" (Estelar).</p> <p>Como eu falei, tudo eu falava pro meu marido, ele era o meu ouvidor, tadinho. E ele também já estava adoecendo com isso, porque ele viu o meu sofrimento, eu não queria mais sair, não tinha mais animo pra nada. E ele viu o meu sofrimento. Então ele foi de falar assim “eu vou te ajudar, o que você precisar eu estou aqui pra te ajudar”. Foi mesmo, ele me ajudou muito" (Estelar).</p> <p>"Eu acho que cada pessoa recebe de um jeito né? Eu, bloqueio muito. Então, as coisas não me afetam tanto" (Ravena).</p> <p>“Inferioridade (Mantis).</p> <p>“Cara, eu acho que assim, de repulsa com relação a ele. Não sei. E, em um determinado momento, eu cheguei a me culpar “Será que eu faço alguma coisa pra esse cara me olhar dessa forma? ” (Jessica Jones).</p> <p>“Tipo, se a minha aparência, se a minha forma de me vestir, de me cuidar, estava fazendo com que ele interpretasse da</p>			
-----------------------------------	---	--	--	--

<p>Regulação Emocional</p>	<p>forma com que ele interpretou.” (Jessica Jones).</p> <p>“Claro que tem várias outras situações contrárias de mulheres dar abertura, né? Conheço várias pessoas inclusive, várias situações. Mas naquele caso em questão, não. Eu não tava dando abertura pra aquilo.” (Jessica Jones).</p> <p>"E aí, eu fui... chamei ele pra conversar. Perguntei se tinha como a gente fazer um acordo. Ele me mandar embora, e tal. Tava precisando do dinheiro. Foi pior eu ter feito isso, porque ele não... aí que ele descobriu...E aí o terror começou" (Jessica Jones).</p> <p>"Até que, acho que isso durou uns três meses, e eu não aguentei e tive que pedir conta do serviço." (Jessica Jones). "Porque foi perseguição terrível. Tive que fazer terapia por causa disso. Demorei acho que um ano pra conseguir trabalho de novo" (Jessica Jones).</p> <p>“Eu já estava desestimulada, tava nem aí também mais pra bater meta. Foi meio que um jogo. Eu queria que eles me demitissem e eles queriam que eu pedisse conta. Então chegou em um determinado momento que eu não tava mais nem aí pra bater meta.” (Jessica Jones).</p>			
-----------------------------------	---	--	--	--

Regulação Emocional	<p>"Eu tava perdendo meu potencial, tava sabe? No fundo do poço, tava assim na m* assim na minha visão" (Tormenta).</p> <p>"Ai desse dia eu não conseguia mais falar com as pessoas. Já não conseguia falar com a minha chefe..." (Tormenta)</p> <p>"Não tinha aonde eu xingar. Não tinha, não tinha pra quem eu xingar. Eu xinguei no facebook. Falei seu #\$\$%#\$%`%\$#@, me tira da aula, faz terror psicológico comigo" (Tormenta)</p>			
Grupos Sistemáticamente Segregados - GSS	<p>"E é tão engraçado que os relatos todos foram por mulheres, né? E aí a gente fica pensando. Pertence a nossa classe, e aí? Por que que elas são assim? Né? Por que que tem esse ar de superioridade? De achar que pode dominar outra mulher. É muito estranho." (Estelar).</p> <p>"Acho que isso é patriarcal mesmo. Machismo. Essa ideia das mulheres de reproduzir as práticas machistas, né? Porque se você não reproduzir você não é aceita." (Ravena).</p> <p>"E como para ser gestor você tem que ser homem, então quando é uma mulher ela quer se comportar como um homem, né? Quer ter atitudes masculinas para ser aceita naquele mundo dos gestores" (Tempestade).</p>	<p>Estereótipo da imagem associado ao cargo, gestão e a mulher.</p>	<p>Desqualificação de grupos sistematicamente segregados ainda baseados na inserção histórica de mulheres nos postes de trabalho; tratamento estereotipado e diferencial mesmo diante de evidências da qualificação desses grupos.</p>	<p>Ravena:5 Tempestade: 2 Mantis: 7 Oráculo: 2 Estelar: 3 Tormenta: 3</p> <p>Jessica Jones: 0</p>

<p>Grupos Sistematicamente Segregados - GSS</p>	<p>"assim, a gente sempre foi um público alvo, né? Uma categoria social alvo de todos os tipos de opressão, sobretudo mulheres negras, mulheres negras homossexuais, periféricas..." (Ravena).</p> <p>"A gente tem uma realidade que é a seguinte, sobre tudo na gestão da escola, e tal, né? A mulher está muito ligada ao cuidado, né? Então, ela acaba ficando, do ponto de vista da educação, mais próximo a educação infantil, até os anos finais do ensino fundamental" (Ravena).</p> <p>"E aí, já entrando nos anos final do fundamental e do ensino médio os homens começam a ocupar os espaços de gestão"(Ravena).</p> <p>"Porque é isso, tem um sistema que acaba impedindo as mulheres de entrar nesses espaços de gestão, de ter condições de disputar esses espaços de gestão, de ser aceitas pela comunidade, no ambiente escolar, quando você tem meninos mais velhos pra lidar, quando você tem que competir com um homem, né?" (Ravena).</p> <p>"Porque eu sou a primeira menina que tá nessa gerencia desde sempre, e aí sempre que era pra trazer uma menina, o primeiro critério, era se ela era bonita ou não. E aí depois que a gente ia.... e aí como eu já estava lá, acaba ficando...porque eu</p>			
--	---	--	--	--

<p>Grupos Sistematicamente Segregados - GSS</p>	<p>não sou padrão, eu sei disso, né?... eu não sou padrão... não sou branca, não sou loira, não tenho o cabelo liso, e...só que quando vinha tinha que ser menina padrão. Tinha que ser loira, branca, do cabelo liso” (Tempestade).</p> <p>"E que ela também fazia essas mesmas coisas com a outra. Agora assim, eu fico pensando. Se não tivesse, não tinha homem na equipe, mas se tivesse um homem na equipe ela ia tratar do mesmo jeito? Eu tenho as minhas dúvidas se ela ia ser tão invasiva assim, ao ponto de querer sugar ao máximo. Se fosse um homem ela agiria do mesmo jeito? Eu duvido muito" (Oráculo).</p> <p>"Inclusive a gente... era eu, uma outra e dois homens, e a gente percebia que com os homens era super diferente. " (Estelar).</p> <p>"A chefe continuou, né? E eu saí. Fui afastada. E a colega está passando pela mesma coisa. E agora ela enxergou realmente o que eu passava. Que pra ela era uma coisa normal, né? Triste isso. Eu vejo a colega sendo do mesmo jeito. E a chefe continua. " (Estelar).</p> <p>"Eu não vi ela tendo essa postura tão incisiva com homens, nunca vi. Era sempre muito cordial, muito... apesar dela ser uma</p>			
--	--	--	--	--

<p>Grupos Sistematicamente Segregados - GSS</p>	<p>pessoa muito cordial, mas eu nunca vi ela sendo incisiva assim" (Oráculo).</p> <p>"a primeira vez que eu fui fazer entrevista para secretaria a concorrência eram todas de mais de 1 metro e 60 cm cabelo bem arrumado unha bem feita maquiagem salto tudo e eu assim um metro e meio cabelo crespo morena magrinha eu era bem mais magra do que era do que eu tou agora 50 kg" (Mantis).</p> <p>"eu era reprovada nas entrevistas porque tinha um estereótipo que é chamado de modelo ali para ser secretária e no começo eu não desconfiava que era aquilo né porque eu pensava não é porque eu não tenho experiência tava com vergonha na hora da entrevista mas depois eu desconfiei que essa coisa de boa aparência e isso faz muito efeito, tem muita importância" (Mantis).</p> <p>"Aí eu "ah, então tenho que me adaptar a isso, né?" Fiz uma chapinha no cabelo, maquiagem, coloquei um salto para ver se eu...e eu fiz isso assim, conseguir o primeiro emprego com experiência..." (Mantis).</p> <p>"Eu trabalhei numa empresa multinacional e meu trabalho era mexer com planilhas cálculos e mexer com muito dinheiro, assim, no banco, né? E aí, pessoas</p>			
--	---	--	--	--

<p>Grupos Sistematicamente Segregados - GSS</p>	<p>que iam tratar comigo falavam "uma mulher novinha" eu era bem novinha, "mexendo com cálculo com todo esse dinheiro, não, acho que isso não é legal" e aí me tiraram do cargo porque achavam que eu não dava conta de fazer aquilo lá (Mantis).</p> <p>"eu sou terceirizada, e aí eu vejo algumas coisas, assim, de assédio moral. Tem umas bem sutis e uma bem claras. Coisas sutis, quando o servidor vai falar com você, e você é terceirizada, eles te olham de cima a baixo e olha você tipo assim no seu decote entendeu? nas curvas do seu corpo, tipo "hmm" (Mantis).</p> <p>"...meu chefe era mais simpático entendeu? Quando a mulher era mais bonita. Até eu acho também...Tipo, era mais aberto assim, né? E quando não era tipo "ah Mantis, você já fez isso? E tal?" "Ah, faz isso pra mim assim, e tal. Entendeu? Não tinha um "Mantis, bom dia". (Mantis).</p> <p>"Aí teve uma reunião de equipe que eu falei "sabe porque vocês estão agindo assim?, porque vocês são um bando de racistas" (Tormenta)</p> <p>"Aí eu falei "vocês são racistas, porque o acontece comigo, acontece com</p>			
--	---	--	--	--

<p>Grupos Sistematicamente Segregados - GSS</p>	<p>ela, acontece com ele. E isso não era acidental". (Tormenta).</p> <p>"Ai eles chamaram o pessoal lá do serviço de Psicologia lá do Ministério pra conversar...o cara da Psicologia falou que naquela reunião, na verdade, estava discutindo a minha insubordinação e não porque eu tinha acusado as pessoas de racismo (Tormenta).</p> <p>"Por exemplo, em algumas das situações em que eu passei se eu tivesse reclamado...as pessoas não iam me apoiar. Porque eu ia ser a minoria ali. Ele (chefe) tem mais poder, ele tem mais influência, entendeu? Ele tava mais tempo ali com as pessoas" (Mantis).</p>			
--	---	--	--	--